

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
LAMADDUKKELLENG KABUPATEN WAJO**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih  
Gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**Oleh:**

**AGUS WIJAYA**  
**NIM :10600112114**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

**2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus wijaya  
NIM : 10600112114  
Tempat/Tgl. Lahir : Lagoga, 16 Agustus 1993  
Jurusan : Manajemen Ekonomi  
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Minasupa Blok F9 nomor 12  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Desember 2017  
Penyusun,

Agus wijaya  

---

NIM: 10600112114

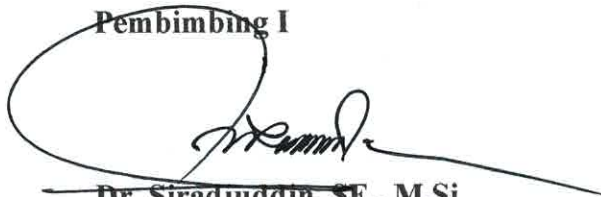
### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi Saudara AGUS WIJAYA, NIM: 10600112114, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng”, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan telah mendapat persetujuan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

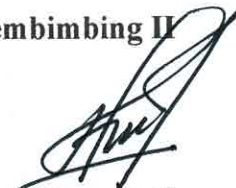
Samata, 23 Desember 2017

Pembimbing I



Dr. Siradjuddin, SE., M.Si  
NIP. 196605092005011003

Pembimbing II



Drs. Thamrin Logawali, MH  
NIP. 195510241987031001

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kab Wajo”**, yang disusun oleh **Agus wijaya NIM: 10600112114**, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 November 2017 M, bertepatan dengan 4 rabiul awal 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 23 November 2017 M

4 rabiul awal 1439 H

#### DEWAN PENGUJI:

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
Sekretaris : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.  
Penguji I : Prof. Dr. H. Muslimin Kara  
Penguji II : Ahmad Efendi, SE.,MM  
Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE., M.Si  
Pembimbing II : Drs. Thamrin Logawali, MH.

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar,



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag

NIP. 19581022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panda Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo”.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, H. Tabi dan Hj. Indo Ake yang senantiasa memberikan doa, dukungan, membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas dan penuh kasih sayang. Serta saudara dan saudari kandung yang tercinta yang memberi semangat terhadap



penulis. Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ketua jurusan Manajemen Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm dan Bapak Ahmad Efendy, SE., MM. Atas segala perhatian dan bantuan yang diberikan.
4. Dr. Siradjudin SE., M.Si, selaku pembimbing I dan Drs. Thamrin Logawali, MH selaku pembimbing II yang senantiasa membimbing dengan penuh ikhlas demi kelancaran skripsi peneliti.
5. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,M.Comm selaku penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktunya terutama dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan.
6. Kepada segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Atas ilmu dan pengetahuan yang diberikan.
7. Teman-teman Hasrianto, Yudi, Irfan, Khaerul dan Manajemen 567 yang tidak dapat saya sebutkan nama-namanya terima kasih atas segala dukungan, semangat dan kebersamaannya kepada penulis.

8. Untuk teman- teman kkn Angkatan 51 Kecamatan Binamu Kelurahan Balang Beru serta teman posko Lingkungan Balang terimah kasih banyak atas segala doa dan dukungannya.
9. Terkhusus buat Pujaan hati Dewi Ratnasari S.Kom yang selalu senantiasa memberikan bimbingan dan memotivasi saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dan mencapai gelar.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima oleh Allah SWT dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



Makassar, Oktober 2017

**AgusWijaya**

NIM. 10600112114





## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAK .....	x
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis .....	6
D. Definisi Operasional Variabel .....	7
E. Penelitian Terdahulu .....	9
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Karyawan .....	15
C. Mengukur Kinerja Karyawan .....	17
D. Yang diukur dalam Pengukuran Kinerja .....	17
E. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
F. Pengertian Motivasi .....	19
G. Tujuan Motivasi .....	22
H. Faktor- faktor yang memengaruhi Motivasi .....	22
I. Jenis- jenis Motivasi .....	25
J. Metode Motivasi .....	26
K. Teori- teori Motivasi .....	26
L. Lingkungan Kerja .....	30
M. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	33
N. Kerangka Pikir .....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	36
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	37
C. Populasi Dan Sampel .....	37
D. Jenis Dan Sumber Data .....	37
E. Instrumen Penelitian .....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	46
A. Gambaran Umum Rumah Sakit.....	46
B. Hasil Penelitian .....	53
C. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP .....	75
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.1	Penelitian terdahulu.....	10
3.1	Instrumen Penelitian.....	40
4.1	Jenis kelamin responden .....	55
4.2	Pendidikan Terakhir .....	56
4.3	Usia Responden.....	56
4.4	Masa Kerja Responden .....	57
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi .....	58
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	59
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	60
4.8	Hasil Uji Validitas.....	61
4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.10	Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	64
4.12	Tabel Durbin Watson .....	65
4.13	Hasil Pengujian Regresi .....	67
4.14	Hasil Korelasi Variabel .....	68
4.15	Pedoman Untuk memberikan Variabel .....	69
4.16	Hasil uji simultan ( Uji f) .....	70
4.17	Uji Hipotesis .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir .....	35
4.1	Hasil Uji Normalitas .....	63
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66



## ABSTRAK

**Nama : Agus Wijaya**  
**Nim : 10600112114**  
**Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo. Maka tujuan yang akan dicapai pada peneliti ini yaitu: 1) Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo. 2) Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo. 3) Untuk Mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo. 4) variabel bebas manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian yakni Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji f dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Secara dominan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan pegawai yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat pegawai dalam sebuah organisasi.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan



pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo, (2014:70). “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014:322). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja Griffin, (2003:38). Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu” Wursanto, (2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau

dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas–tugasnya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, (2001:122). Menurut Mangkunegara (2006:233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai Ahyari, (1986:45).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan

kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para pegawai / karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen.

Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng adalah Rumah Sakit yang bergerak dibidang jasa yang terletak di Jalan Kartika Chandra Kirana, nomor 9 Sengkang, Kabupaten Wajo. Dalam rangka mencapai visi dan misinya rumah sakit umum daerah Lamadukelleng memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi

direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan rumah sakit yang berinisial “D” yang telah dilakukan oleh calon peneliti, para karyawan rumah sakit cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karna kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada rumah sakit yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

Darit uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo”**.

#### ***B. Rumusan dan Batasan Masalah***

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo ?
3. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo ?
4. Variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo ?

### ***C. Hipotesis***

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi (Suhartini, 2013: 246).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikemukakan bahwa ada keterkaitan antara Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

H<sub>2</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

H<sub>3</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

H<sub>4</sub>: Diduga bahwa variabel yang dominan berpengaruh adalah motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

#### ***D. Definisi Operasional Variabel***

Peneliti mencoba menjelaskan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian empiris membuktikan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan berbeda-beda. Perbedaan disebabkan oleh beberapa faktor misalnya data yang digunakan, perbedaan tempat penelitian, perbedaan periode pengamatan penelitian dan lain sebagainya

Beberapa penelitian tentang kinerja karyawan sudah banyak dilakukan namun memberikan hasil yang beragam, ada yang berpengaruh positif, ada yang negatif, bahkan ada yang tidak signifikan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dimana yang menjadi objek



dalam penelitian ini berdasarkan tempat penelitian yaitu di rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng kabupaten Wajo.

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Motivasi (X<sub>1</sub>) adalah sebuah alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Lingkungan kerja pegawai (X<sub>2</sub>)

Lingkungan kerja karyawan sebagai variabel (X<sub>2</sub>) adalah lingkungan kerja yang dapat diterima dengan nyaman oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan sehingga pegawai yang bekerja dalam rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga.

3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

### E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Para responden menyatakan selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.
2	Ivrina Suryani (2015)	Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar	Regresi linear sederhana	Hasil dari penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar, sedangkan sebagian dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23,9%
3.	T Nur Haidah (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian tedahulu akan membantu peneliti lainnya dalam menelaah masalah yang akan di bahas dengan berbagai pendekatan spesifik.

#### ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng kabupaten Wajo.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
- c. Untuk Mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
- d. Untuk mengetahui Variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

- a. Untuk Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
- b. Instansi. Bagi instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang akan berdampak kinerja pegawai.
- c. Publik. Bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Manajemen Sumber Daya Manusia***

##### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia Efendy(2002:2). Manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” Handoko(2001:4). “Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan”.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2011: 10)

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi seperti yang diharapkan.

Hakikat manajemen sumber daya manusia ialah tindakan mengelolah SDM dalam menggunakan alat kerja untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi Darsono dan Siswandoko, (2011: 38).

Islam sebagai agama Allah yang sempurna memberikan petunjuk kepada manusia tentang bidang usaha yang halal, cara berusaha dan bagaimana manusia harus mengatur hubungan kerja dengan sesama mereka supaya memberi manfaat yang baik bagi kepentingan bersama. Manusia mempunyai sumber daya yang meliputi: daya tubuh, daya hidup, dan daya akal. Apabila ke-empat daya tersebut



dikembangkan maka akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dalam artian beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur dan mampu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai khalifah Allah SWT. Hal ini tercantum dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 30:

سَفِكُفِيهَا يُفْسِدُ مَن فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالَُوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلُ إِنِّي لِلْمَلَكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنُحْنُ الدِّمَاءِ وَدِ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Surah Al Baqarah diatas, Allah menyebutkan, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi". Jadi di bumi ini manusia ditugaskan menjadi khalifah-Nya. Khalifah sendiri berarti wakil atau pengganti. Karena tugasnya yang demikian, maka manusia sebagai wakil Allah, tidak diperbolehkan berbuat kerusakan terhadap di bumi. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar dapat diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2010: 7).

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi karyawan bisa sulit karena memiliki keterampilan kebutuhan pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda. Memotivasi karyawan memerlukan pendekatan khusus untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

### ***B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Karyawan***

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan

Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai Kasenda, (2013: 853-859).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).

Kinerja ialah “hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa

Inggrisnya disebut *performance*”Usman, (2010:487). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Penjelasan mengenai kinerja dalam Islam dapat dilihat pada Q. S. An-Nahl: 16/ 93:

عَمَّا وَلِتُسَلِّنَ لِشَاءٍ مَنْ يَهْدِيْ شَاءَ مَنْ يُضِلُّ وَلٰكِنْ وَحِدَةً اُمَّةً لِّجَعَلَكُمْ اَللّٰهُ شَاءَ وَلَوْ تَعْمَلُوْنَ كُنْتُمْ

Terjemahnya:

Dan kalau Allah menghendaki, niscayadia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nyadan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya.danSesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang Telah kamu kerjakan.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

### **C. Mengukur Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan

dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa hal yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

#### **D. Yang Diukur dalam Pengukuran Kinerja**

Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Sedarmayanti, 2010: 196):

1. Aspek Finansial
2. Kepuasan Pelanggan
3. Operasional internal
4. Kepuasan Karyawan
5. Waktu

Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas baik. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasi bisnis internal diperlakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

Karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata. Apabila karyawan tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah.

Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan.

#### **E. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **F. *Pengertian Motivasi***

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2011: 141).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut,



karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Gitosudarmo mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya Sutrisno, (2010: 111).

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan” Sutrisno, (2010: 110). “Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang tersebut turut mempengaruhinya” Satrianegara, (2013: 163).

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dalam Al-qur'an Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rezeki seperti dalam surah Al-Jumu'ah 62/10:

نَلْعَلْكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِّنْ وَابْتِغُوا الْأَرْضَ فِي فَاتَشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا  
تُفْلِحُوا

Terjemahnya:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

#### **G. Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut

Hasibuan (2012: 146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

#### **H. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi***

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009: 116).

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makanan, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### **b. Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidakterpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor ekstern

Faktorekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerjaseseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja

antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. bila supervisi menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisi yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan para karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang-orang akan lari

meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

### **I. Jenis-jenis Motivasi**

Jenis motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Hasibuan, (2004: 222).

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

### **J. Metode Motivasi**

Hasibuan mengatakan bahwa metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Hasibuan, (2011: 149).

#### **1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)**

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

## 2. *Motivasi Tidak langsung (Indirect Motivation)*

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

## **K. Teori-teori Motivasi**

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theory X and Y*).

Namun yang akan dijelaskan disini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow. Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis,

kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2011: 154).

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
2. Kebutuhan rasa aman (safety)
3. Kebutuhan hubungan social (affelation)
4. Kebutuhan penngakuan (esteem)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

*Pertama:* kebutuhan akan kemanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang harus dipenuhi oleh manajer.

*Kedua:* kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Organisasi selalu mengutamakan keamanan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan untuk tempat pimpinan.

*Affiliation needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat



lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

*Esteem* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakihn tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

Misalnya, dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu

*Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka

pada memuaskan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan Ivancevich, dkk, (2007: 148).

1. Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi. Sebagai contoh, ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi, uang kehilangan kekuatannya dalam memberikan motivasi.
2. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres. Dari perspektif manajerial, kebutuhan yang tidak terpuaskan akan berbahaya karena kebutuhan ini mungkin menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan.
3. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan. Asumsi ini mungkin benar untuk beberapa karyawan, tapi tidak benar untuk lainnya.

#### ***L. Lingkungan kerja***

Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito, (2008:183) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Menurut Musa Hubeis

dan Najib, ( 2014: 32) lingkungan organisasi adalah “faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah “keseluruhan alatperkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dan manaseseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok” Sedarmayanti, (2009: 21).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2007: 21) Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005:104) Lingkungan kerja fisik adalah “tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi

semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002: 193) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: Suhu, Kebisingan, Penerangan dan Mutu udara.”

#### b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahanserta antara sesama karyawan dan hubungan-hubungan antar karyawan.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut mangkunegara (2009: 94) untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

#### 1. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisimito (1992: 159) ada beberapa yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Kebisingan
- e. Bau tidak sedap

Suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, tentu saja akan memicu semangatnya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diamanahkannya. Suasana kerja haruslah menyenangkan karena seorang karyawan akan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja.

Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam berinteraksi.

Dengan tersedianya kelengkapan fasilitas kerja, juga memicu hasil kerja seseorang karyawan, dan bisa saja menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Salah satu populasi yang cukup menyebarkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan disekitar ruang kerja karyawan dapat mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang

Rasa sejuk dan segar dalam ruangan dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah lelah bekerja, dan apabila ada bau kurang sedap justru akan memecah konsentrasi kinerja karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat”Ishak dan Tanjung, (2003:26). Semetara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

#### ***M. Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 1996: 340). Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Wibowo, (2014: 330).

Sindi dan Alini (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan “motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan

Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan,

begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri.

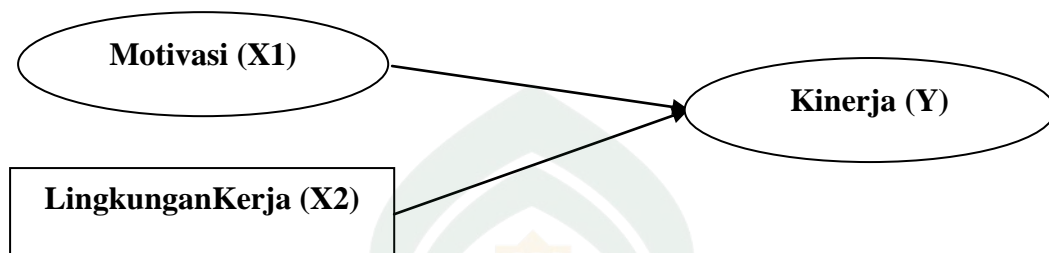
Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat” Ishak dan Tanjung, (2003:26). Menurut penelitian Aan Soelehan dan Iswandi Sukarta atmadja (2009) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga smp perintis, kecamatan pancoran mas kota depok, menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kesejahteraan akan berdampak pada Prestasi Kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

#### **N. *Kerangka Pikir Penelitian***

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan karyawannya terutama pada lingkungan kerja, selain itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan di ukur dengan melihat pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), dan

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan / Pegawai ( $Y$ ). Dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah variabel in-dependen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat). Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### ***A. Jenis dan Pendekatan Penelitian***

###### **1. Jenis Metode Penelitian**

Penelitian pada dasarnya adalah suatu “kegiatan untuk memperoleh data atau informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan” Supratno (1997:1).

Jenis Metode penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

###### **2. Pendekatan penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2013:61) penelitian asosiatif adalah “suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih.”

Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/ resiprokal/ timbalbalik. Pada penelitian ini menggunakan

hubungan kasual. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono, (2013:61-62).

### ***B. Lokasidan Waktu Penelitian***

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo yang berlokasi di jalan Kartika Candra Kirana no. 9 Tempe, Sulawesi Selatan.

### ***C. Populasi dan Sampel***

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bagian SIM Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo yang berjumlah 50 orang.

### ***D. Jenis dan Sumber Data***

#### ***1. Jenis Data***

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

##### ***a. Data kuantitatif***

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

c. Sumber data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

### **E. Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Suhartini, 2013: 18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah yang adil dan layak</li> <li>- Tempat kerja yang baik</li> <li>- Keamanan bekerja</li> <li>- Pengakuan atas prestasi</li> <li>- Perlakuan yang wajar (Suhartini, 2013: 26)</li> </ul>	Skala Likert
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebisingan, kebersihan dan lain-lain (Nitisimon, 2008: 183).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> <li>4. Kebisingan</li> <li>5. Bautidaksedap</li> </ol>	Skala Likert
3	Kinerja	Penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan Waktu</li> <li>- Kemandirian</li> <li>- Komitmen Kerja (Robbins, 2006: 260)</li> </ul>	Skala Likert

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau

mengambil suatu keputusan. Teknik pengumpulan data dalam memperoleh informasi dari berbagai sumber, dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Kuesioner (daftar pertanyaan). Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.
2. Observasi. Observasi merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuisisioner. Menurut (Sugiono, 2004:145) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

#### **G. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Reliabilitas.**

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian

dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

## 2. Uji Validitas.

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2005: 40).

### a. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu:

#### 1. Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (Ghozali, 2005: 91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasinya antara sesama variable bebas lain sama dengan nol.

Penelitian ini teknik untuk mendeteksi adaatidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantra variable bebasnya (Ghozali, 2005: 69).

## 2. Uji normalitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2005 : 72). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 3. Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi. *Pertama*, **Uji Durbin-Watson** (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk auto korelasi tingkat satu (*first orde autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variable lagi diantara variable penjelas (Singgih Santoso: 2011). Hipotesis yang di uji adalah:

$H_0: \rho = 0$  (baca:hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)

$H_a: \rho \neq 0$  (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: (1) Bila nilai DW berada diantara dU sampai dengan  $4 - dU$  maka koefesiein autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi. (2) Bila nilai DW lebih kecil dari pada dL, koefisien autokolerasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif. (3) Bila nilai DW terletak diantara dL dan dU, maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif. (4) Bila nilai DW besar dari pada  $4 - dL$ , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif. (5) Bila nilai DW terletak di antara  $4 - dU$  dan  $4 - dL$ , maka tidak dapat disimpulkan.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Keterangan:

$|e|$  = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

$X_2$  = variable penjelas



Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas (Dwi Priyanto: 2009).

b. Analisis Regresi Linier Berganda.

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variable independent terhadap satu variable dependen (Ferdinand, 2006: 45). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

$\beta$  = koefisien regresi

e = error.

c. Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. (Ghozali, 2013: 97) nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variable terikat(Kinerja) amat terbatas.

#### d. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variable independen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

##### 2. Uji Parsial ( Uji t )

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2005: 115). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan  $n - k - 1$ , dan signifikan pada  $\alpha = 0,005$ .

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### ***A. Gambaran Umum Rumah Sakit***

##### **1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng Sengkang Kabupaten Wajo**

Pada tahun 1930 di Kabupaten Wajo didirikan sebuah asrama tentara Belanda, sesuai asrama juga berfungsi sebagai rumah sakit. rumah sakit di Kabupaten Wajo berfungsi penuh di bawah pengawasan daerah Kabupaten Bone sampai tahun 1964. sejak tahun 1964 sampai sekarang, telah berdiri sendiri menjadi Rumah Sakit Umum Sengkang, dan tidak berada dibawah pengawasan Kabupaten Bone

Rumah sakit mengalami perbaikan dan rehabilitasi dengan dibangunnya satu ruangan rontgen pada tahun 1987. Demi peningkatan mutu pelayanan kesehatan maka Pemerintah Kabupaten Dati II Wajo mendirikan rumah sakit umum pada tahun 1994 yang terletak di jalan Kartika Chandra Kirana No.9 Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe yang sebelumnya terletak di jalan Ahmad Yani, sedangkan gedung rumah sakit umum yang lama difungsikan sebagai institusi pendidikan tenaga kesehatan yaitu Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) Pemda Tk.II Wajo, dan sampai sekarang telah menjadi Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo

Berdasarkan SK MENKES RI No. 359/MENKES/SK/1994 tanggal 28 April 1994 Rumah Sakit Umum Sengkang ditinggalkan tipenya dari tipe D ke tipe C,

begitupula namanya berubah menjadi Rumah Sakit Umum Lamaddukkelleng Sengkang dengan luas 52.824 m<sup>2</sup> dan diresmikan pemakaiannya oleh Gubernur Sulawesi Selatan pada tanggal 3 September 1994.

Sejak berdirinya RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo telah mengalami beberapa kali pergantian direktur sebagai berikut :

1. dr. Mahler
2. dr. H. M. Sanusi Karateng
3. dr. M. Badwi
4. dr. Widiarta T. J. Widya Utama
5. dr. Sofyan Syamsuddin
6. dr. H. Abdul Azis M., M. Kes
7. dr. Hj. Relaty Sri Rejeki, M.kes
8. dr. H. Baso Rahmanuddin, MM, M.Kes
9. dr H. Muhammad Nur Tangsi, S.Ked

## **2. Visi Dan Misi Rumah Sakit**

- a. Visi RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo sebagai pusat rujukan pelayanan kesehatan yang unggul, berkarakter, dan berkompeten
- b. Misi Rumah Sakit
  1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat melalui pengembangan sistim pelayanan yang terintegrasi dan komprehensif serta berorientasi kepada kepuasan pelanggan
  2. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pemenuhan tenaga yang terlatih dan terdidik secara profesional
  3. Menciptakan tata kelola rumah sakit yang baik melalui penataan dan perbaikan manajemen yang berkualitas, profesional serta akuntabel

4. Mengembangkan manajemen rumah sakit melalui sistem informasi rumah sakit (SIM RS) yang akuntabel.

### **3. Struktur, Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit**

#### **1. Struktur Rumah Sakit**

Organisasi dan tata laksana Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lamadukkelleng Kabupaten Wajo telah ditetapkan dalam peraturan daerah no. 5 tahun 2008 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wajo. Dalam peraturan daerah nomor 5 tahun 2008 telah ditetapkan kedudukan, tugas, pokok dan fungsi rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo adalah berbentuk lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung kepala daerah dibidang kesehatan dipimpin oleh seorang kepala dengan sebuah direktur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala melalui Sekretaris daerah

#### **2. Tugas Pokok**

RSUD Lamadukkelleng berfungsi melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya rujukan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **3. Fungsi Rumah Sakit**

RSUD. Lamadukkelleng berfungsi untuk:

- a. Menyelenggarakan pelayanan medis dan penunjang medis serta non medis.
- b. Menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan dan pelayanan rujukan.
- c. Menyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan.
- d. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan serta pengelolaan keuangan

#### 4. Formasi Pejabat Eselon Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng.

Berikut adalah formasi pejabat eselon pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng sebagai berikut:

a. Direktur

b. Kepala Bagian Tata Usaha:

- 1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 2) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan.
- 3) Kepala Sub Bagian Pelaporan dan Rekam Medis.

c. Kepala Bidang Pelayanan Medis:

- 1) Kepala Seksi Pelayanan Medis.
- 2) Kepala Seksi Monitoring dan Evaluasi.

d. Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan:

- 1) Kepala Seksi Keperawatan.
- 2) Kepala Seksi Diklat dan PKMRS.

e. Kepala Bidang Pelayanan Penunjang:

- 1) Kepala Seksi Pelayanan Sarana Penunjang Medik.
- 2) Kepala Seksi Pelayanan Sarana Penunjang Non Medik.

#### 5. Uraian Tugas Pejabat Eselon Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.

Berikut adalah uraian tugas pejabat eselon Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo sebagai berikut:

a. Uraian tugas direktur

1. Menyusun rencana kegiatan RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
2. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksana kepada bawahan.
3. Membantu dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan.
4. Mengkoordinasi tugas kepada instansi terkait.
5. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja bawahan, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan.
6. Memimpin dan mengkoordinasi segala penanggulangan kesehatan lingkup RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
7. Mengkoordinir segala kegiatan bawahan termasuk urusan keuangan, administrasi dan kegiatan medis lainnya.
8. Memberi tugas dan memonitor pelaksanaan tugas dengan memperhatikan wilayah tugas masing-masing dan mengadakan peninjauan setiap bulan untuk mengetahui fisik kerja yang sebenarnya, serta memberi petunjuk dan menetapkan ketentuan-ketentuan medis sesuai kebutuhan.
9. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.

b. Uraian tugas kepala bagian tata usaha

1. Menyusun rencana kegiatan bagian tata usaha RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
2. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.
3. Memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan

4. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja bawahan, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan.
  5. Merencanakan sarana dan tenaga administrasi kepada seluruh unit dilingkungan RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
  6. Mengkoordinir segala pelaksanaan kegiatan bawahan yang meliputi administrasi umum/pegawai, pelaksanaan rekam medi/pelapor dan perencanaan dan pengelolaan keuangan.
  7. Melakukan penilaian DP3 kepada para stafnya.
  8. Menghimpun bahan laporan dan menyusun laporan kegiatan RSUD dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bagian umum.
  9. Melapor hasil pelaksanaan tugas kepada direktur dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.
- c. Uraian tugas pelayanan medis
1. Menyusun rencana kegiatan bidang pelayanan medis RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
  2. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.
  3. Memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan.
  4. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja bawahan, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan.
  5. Merencanakan sarana dan tenaga medis yang dibutuhkan dan mengatur pengendalian jalannya organisasi dan administrasi pelayanan RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.



6. Mengendalikan pelaksanaan ketentuan-ketentuan pelayanan lingkup RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
  7. Memberikan petunjuk dan penilaian kepada staf pelayanan medis demi memelihara mutu pelayanan dan mengadakan kunjungan keliling secara berkala keinstansi-instansi pelayanan medis.
  8. Mengusahakan kelengkapan alat-alat keperluan pelayanan medis.
  9. Melakukan penilaian DP3 para staf medis.
  10. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada direktur dan melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan atasan.
- d. Uraian tugas kepala bidang pelayanan keperawatan
1. Menyusun rencana kegiatan bidang pelayanan keperawatan di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
  2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan.
  3. Merencanakan tenaga dan jenis tenaga keperawatan dan pembinaan dan pengembangan karier para tenaga keperawatan.
  4. Berperan serta dalam proses penyusunan kebijakan rumah sakit dalam bidang keperawatan.
  5. Bekerjasama dengan bidang terkait dalam menyusun rencana kebutuhan sarana dan peralatan keperawatan.
  6. Memberikan bimbingan kepadabawahan dan seuruh petugas dalam bidang keperawatan.

7. Bekerjasama dengan satuan tugas terkait dalam menyelenggarakan program diklat pegawai RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
8. Melaksanakan koordinasi pada unit terkait dalam program penyuluhan kesehatan masyarakat rumah sakit dan promosi kesehatan.
9. Memelihara hubungan yang baik dengan institusi pendidikan kesehatan dalam rangka kelancara proses belajar mengajar bagi peserta didik yang praktek klinik di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.
10. Melakukan penilaian PD3 pada staf tenaga keperawatan.
11. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada direktur dan melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan atasan.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1) Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng kabupaten Wajo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng kabupaten Wajo.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Untuk

memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pengajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo dapat dilihat pada tabel 4. 1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	30	60,00
Perempuan	20	40,00
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah laki – laki sebanyak 30 orang atau 60%.Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pria sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai wanita yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai dan deddy mulyadi (2013: 231-232) dalam hal ini diasumikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

**Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
S3	0	0,00
S2	0	0,00
S1	40	80,00
D3	10	20,00
SMA	0	0,00
Jumlah	50	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 atau 80%.

Berdasarkan penelitian Desak Ketut Ratna Dewi adanya pengaruh bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai, tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin bagus.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 4.3 Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
21 – 30 tahun	27	54,00
31 – 40 tahun	17	34,00
41 – 50 tahun	6	12,00
Diatas 50 tahun	0	0,00
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 27 atau 54%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

**Tabel 4. 4Masa Kerja**

<b>lama bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
> 20 tahun	0	0,00
8 – 10 tahun	15	30,00
5 – 7 tahun	8	16,00
< 5 tahun	27	54,00
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Robbins (2007) menjelaskan bahwa, beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai (Hardikriyawan, 2014).

Berdasarkan tabel 4. 4 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja < 5 Tahun tahun yaitu sebanyak 27 atau 54%

## 2) Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden pada rumah sakit umum daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.5 di bawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi kerja pegawai. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

Variabel pada motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 5 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel motivasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah lamadukkelleng kabupaten wajo dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

NO	ItemPertanyaan	SKOR					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X1	0	16	2	21	11	50
2	X2	1	20	14	10	5	50
3	X3	1	17	6	13	13	50
4	X4	0	11	0	24	15	50
5	X5	0	15	0	15	20	50

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2017*

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4. 6 dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab pernyataan setuju, pada setiap butir pertanyaan, diurutkan kedua responden menjawab pernyataan sangat setuju dan di urutan ketiga responden menjawab pernyataan ragu.

Variabel lingkungan kerja diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 6 pernyataan. Hasil jawaban variabel lingkungan kerja yang dilakukan pada rumah sakit umum daerah Lamaddukkelleng kabupaten wajo dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja**

NO	ItemPertanyaan	SKOR					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X1	0	2	8	28	12	50
2	X2	0	2	6	24	18	50
3	X3	0	4	2	27	17	50
4	X4	0	2	8	28	12	50
5	X5	0	2	6	24	18	50
6	X6	0	4	2	27	17	50

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2017*

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4. 7 dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan setuju pada

variabel kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Lamaddukkelleng kabupaten wajo. Dan diurutan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 5 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Lamaddukkelleng kabupaten wajo di jelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7****Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

NO	ItemPertanyaan	SKOR					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1	0	0	2	6	42	50
2	X2	0	2	2	6	40	50
3	X3	0	0	8	10	32	50
4	X4	0	11	4	4	31	50
5	X5	0	4	6	4	36	50

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2017*

**3. Analisis Data****a. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi  $r$  hitung kurang dari nilai  $r$  table dengan tingkat signifikansi 5 persen berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2005).

Tabel 4. 8 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan , Kinerja Karyawan.



**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas**

Butir Pertanyaan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	P1	0,485	0,278	VALID
	P2	0,491	0,278	VALID
	P3	0,587	0,278	VALID
	P4	0,544	0,278	VALID
	P5	0,348	0,278	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,704	0,278	VALID
	P2	0,787	0,278	VALID
	P3	0,744	0,278	VALID
	P4	0,704	0,278	VALID
	P5	0,787	0,278	VALID
	P6	0,744	0,278	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,767	0,278	VALID
	P2	0,501	0,278	VALID
	P3	0,481	0,278	VALID
	P4	0,326	0,278	VALID
	P5	0,574	0,278	VALID

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variable Motivasi, Lingkungan Kerja, dan , Kinerja Karyawan memiliki kebanyakan nilai r-hitung diatas r-table sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan,

menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,60. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,726	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,908	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	0,60	Reliabel

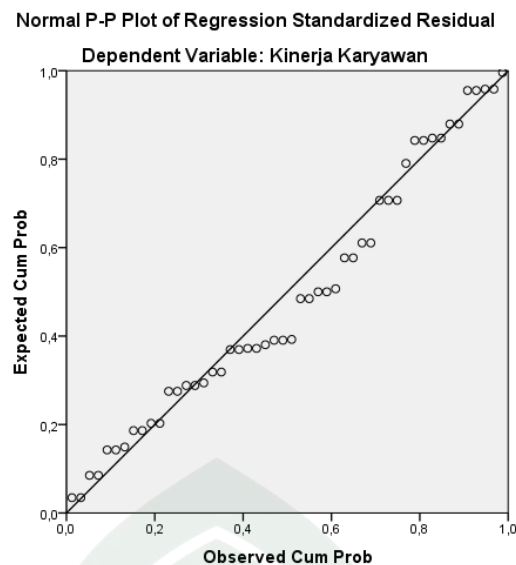
*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### **4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4. 1**

### Hasil Uji Normalitas

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas

(Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,974	1,026
Lingkungan Kerja	,974	1,026

*Sumber : Data yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikoloniaritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,782 <sup>a</sup>	,611	,594	,38631	1,421

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Olah SPSS, 2017*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.421 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka ditabel durbin Watson adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

**Tabel Durbin Watson**

N	K =2	
	DL	DU
12	0,8122	1,5794
-	-	-
50	1,4625	1,6283

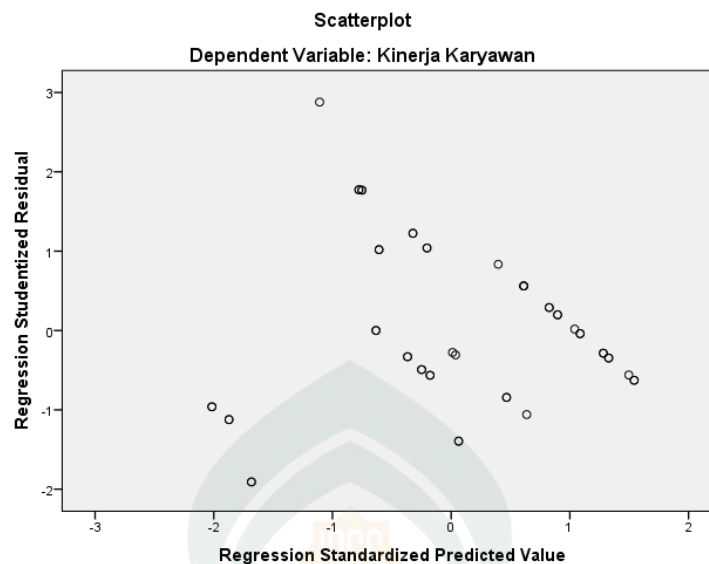
*Sumber: Tabel Durbin Watson*

Berdasarkan tabel diatas nilai  $0 (nol) < \text{DW} 1.421$  dan nilai  $\text{DW} < \text{DL}$   $0 < 1.421 < 1.4625$ . Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data yang diolah, 2017*

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja.

## **5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik,

antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Pengujian Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,596	,396		4,031	,000
Motivasi	,509	,069	,678	7,354	,000
Lingkungan Kerja	,272	,085	,295	3,196	,002

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1.596 + 0.509X_1 + 0.272X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 1.596 artinya jika variabel Motivasi, Lingkungan Kerjabernilai 0 maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 1.596.

- b. Koefisien regresi  $X_1 = 0,509$  artinya jika Motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,509. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.
- c. Koefisien regresi  $X_2 = 0,272$  artinya jika lingkungan kerja sebanyak 1 satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,272. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

## 6. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, dan *reciprocal*. Nilai korelasi untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Korelasi Variabel**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,611	,594	,38631

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,782. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikategorikan kuat. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:



Tabel 4. 15

**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
<b>0.60-0799</b>	<b>Kuat</b>
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (242:2013)

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap Variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Pada tabel 4.14 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan ( $R$  Square) sebesar 0,611 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 61,1% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 58,9% (100% - 61,1%) ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi

5% ( $\alpha=0,05$ ). Jika taraf signifikansinya  $> 0,05$   $H_0$  ditolak dan jika taraf signifikansinya  $< 0,05$   $H_0$  diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,006	2	5,503	36,873	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,014	47	,149		
	Total	18,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Data yang diolah, 2017

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi Motivasi(X1),Lingkungan Kerja(X2)secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 36,873 lebih besar dari F tabel 3.20serta nilaiP value sebesar 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan berpengaruh positif dan signifikan terhadapKinerja Karyawan.

d. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung  $<$  dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4. 17 sebagai berikut:

**Tabel 4. 17****Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,596	,396		4,031	,000
Motivasi	,509	,069	,678	7,354	,000
Lingkungan Kerja	,272	,085	,295	3,196	,002

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4. 17 pada statistik uji-t yang terdiri dari Motivasi(X1),LingkunganKerja(X2)dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan(Y):

- Variabelmotivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}(7, 354) > (1.677)$  atau  $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.05$  berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}(3.196) > (1.677)$  atau  $\text{sig } \alpha = 0.001 < 0.05$  berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X1 diperoleh bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawandapat diketahui dengan melihat nilai  $t$  hitung sebesar 7.354 dan  $t$  tabel sebesar 2.010 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai

signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit umum daerah lamadukkelleng, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan dengan melihat nilai  $t$  hitung sebesar 3.196 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2.010 dengan signifikansi sebesar 0,002. Dengan Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan Nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hubungan antar karyawan yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Rony (2013), dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2012:183), bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36.873 nilai ini lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3.20 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dirasakan pada rumah sakit umum daerah lamadukkelleng bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Joko (2008), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung pendapat Umar (2005:92) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

#### **4. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi 7.354, sedangkan lingkungan kerja 3.196. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan rumah sakit umum daerah lamadukkelleng kabupaten wajo lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pengertian dari motivasi adalah hasrat dan dorongan dalam diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan individu, dimana kebutuhan disini merupakan kebutuhan untuk berprestasi, yang kemudian memengaruhi orang dalam bertindak dan bersikap.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajomaka hipotesis pertama diterima. Analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda menghasilkan nilai F sebesar 36,873 ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi kinerja pegawai.
2. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.



3. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Hasil Pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai lebih dominan dibandingkan dengan Lingkungan kerja. Dilihat dari pegawai mengerti akan tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, selain itu adanya kepedulian pimpinan dalam pelaksanaan evaluasi kerja, dan diberlakukannya pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Lamadukkelleng Kabupaten wajo.

## **B. *Saran***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten wajo. Secara parsial Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh paling dominan adalah motivasi kerja. Sehingga penelitian ini memberikan saran:

1. Motivasi kerja pegawai diharapkan dalam rumah sakit karena dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat pegawai dalam sebuah organisasi.

2. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo diperlukan adanya pemerhatian kebersihan dan pemerhatian ruang kerja agar tugas yang diberikan pegawai dikerjakan dengan baik.
3. Pegawai diharapkan memiliki pencapaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.
4. Pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan individu setiap pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Duta ilmu: Surabaya, 2007.
- Efendi, Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- ....., Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip, 2013.
- Gibson, James L, dkk. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 1996.
- Griffin, *Manajemen*, Jakarta : Erlangga, 2003.
- Hani, T Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- ....., Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas*, PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2012.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, Penerjemah Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 2 edisi Ke-7. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Kasenda, Ririvega. “*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 (2013) h. 853-859.
- Ketut, Desak Ratna Dewi dan Wayan I Surendra, *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan*. (2005).

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta Salemba Empat, 2006
- Musa Hubeis, Mukhamad Najib, *Manajemen Strategi Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, PT Elex Media Komputindo, Gramedia Jakarta: 2014.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen personalia*. Erlangga, Jakarta: 1992.
- Purnomo, joko, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, 2008.
- Prasetyo, rony, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 2013.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Satrianegara, M. Fais, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*; Makassar: UIN Alauddin, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*. Cetakan Keempat, Alfabeta: Bandung, 2013.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*; Bandung: MandarMaju, 2001.
- ....., *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhartini, *Kinerja pegawai (Suatu kajian dengan pendekatan Analisis beban kerja)* Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sunarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Amus: Yogyakarta, 2005
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup, 2009.
- ....., Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*; Jakarta: Kencana, 2010.
- Suyanto. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spriritual*. Yogyakarta: Andi Offset, 2006.

Umar husein, Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia pustaka: Jakarta, 2005

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed.2-10; Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

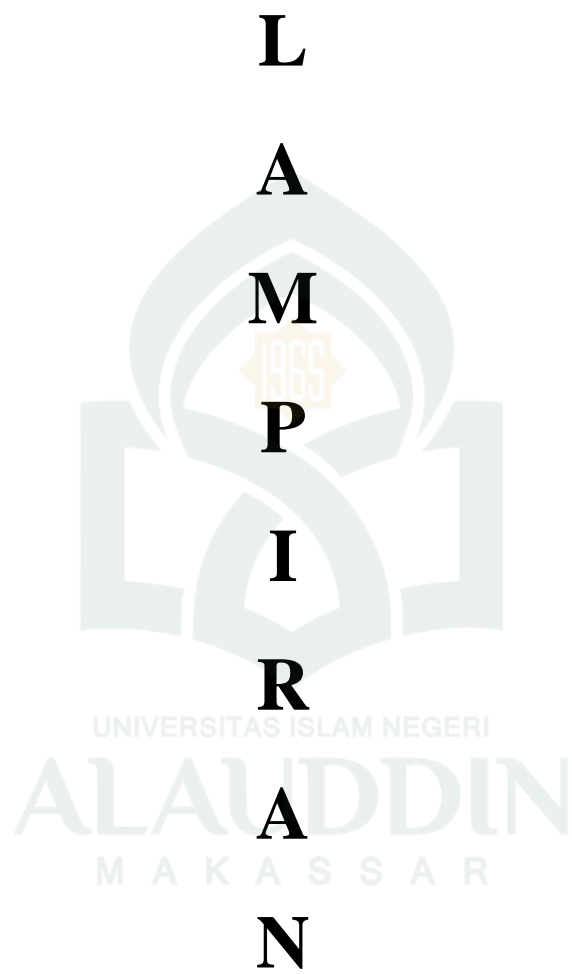
Wibowo, *Manajemen Kinerja* Jakarta :Rajawali 2014

....., *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014

Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia, 2005. Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia, 2005.

Wirawan, Ardityo, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung*, 2013.

Wursanto, Ignasius, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi II*; Yogyakarta: Andi, 2005



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

NO	MOTIVASI						RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	JUMLAH	
1	4	3	4	4	2	17	3,40
2	4	2	4	2	5	17	3,40
3	2	2	2	5	5	16	3,20
4	2	4	3	5	5	19	3,80
5	4	2	2	4	5	17	3,40
6	3	2	2	4	4	15	3,00
7	2	4	2	2	2	12	2,40
8	2	2	5	5	5	19	3,80
9	2	2	2	2	2	10	2,00
10	4	2	4	4	2	16	3,20
11	4	3	3	2	2	14	2,80
12	2	2	2	4	4	14	2,80
13	2	2	2	2	2	10	2,00
14	5	5	5	5	5	25	5,00
15	4	3	5	5	5	22	4,40
16	4	3	4	4	5	20	4,00
17	5	4	5	4	4	22	4,40
18	5	5	4	5	5	24	4,80
19	5	4	5	4	4	22	4,40
20	4	5	5	4	5	23	4,60
21	5	4	4	4	2	19	3,80
22	4	2	2	5	4	17	3,40
23	5	2	4	5	2	18	3,60
24	4	3	2	5	5	19	3,80
25	2	1	1	2	4	10	2,00
26	5	3	2	4	4	18	3,60
27	4	4	3	4	2	17	3,40
28	4	3	3	4	4	18	3,60
29	4	3	4	4	4	19	3,80
30	4	3	5	4	4	20	4,00
31	2	3	5	4	4	18	3,60
32	4	3	4	4	2	17	3,40
33	4	2	4	2	5	17	3,40
34	2	2	2	5	5	16	3,20
35	2	4	3	5	5	19	3,80
36	4	2	2	4	5	17	3,40
37	3	2	2	4	4	15	3,00
38	2	4	2	2	2	12	2,40
39	2	2	5	5	5	19	3,80
40	2	2	2	2	2	10	2,00
41	4	2	4	4	2	16	3,20
42	4	3	3	2	2	14	2,80
43	2	2	2	4	4	14	2,80
44	2	2	2	2	2	10	2,00
45	5	5	5	5	5	25	5,00
46	4	3	5	5	5	22	4,40





48	4	5	5	4	5	5	14	4,67
49	4	4	4	4	4	4	12	4,00
50	4	4	5	4	4	5	13	4,33

NO	KINERJA KARYAWAN						RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	JUMLAH	
1	5	4	5	2	5	45	4,20
2	5	5	5	5	4	43	4,80
3	5	5	5	4	5	43	4,80
4	4	2	4	5	5	45	4,00
5	5	5	3	5	3	46	4,20
6	5	5	4	4	5	45	4,60
7	4	4	4	2	2	30	3,20
8	5	5	5	5	4	43	4,80
9	4	4	4	2	2	30	3,20
10	5	5	4	5	5	46	4,80
11	5	5	3	3	5	42	4,20
12	5	5	3	5	3	46	4,20
13	3	3	3	3	3	40	3,00
14	5	5	5	5	5	50	5,00
15	5	5	5	5	5	50	5,00
16	5	5	5	2	5	41	4,40
17	5	5	5	5	5	47	5,00
18	5	5	5	5	5	47	5,00
19	5	5	5	5	5	46	5,00
20	5	5	5	5	5	49	5,00
21	5	5	5	2	5	46	4,40
22	5	5	5	2	5	46	4,40
23	5	5	5	2	5	46	4,40
24	5	5	5	5	5	44	5,00
25	5	5	5	5	5	50	5,00
26	5	5	5	5	5	49	5,00
27	5	5	5	5	5	45	5,00
28	5	5	5	5	5	49	5,00
29	5	5	5	5	5	50	5,00
30	5	5	5	5	5	50	5,00
31	5	5	5	5	5	50	5,00
32	5	4	5	2	5	45	4,20
33	5	5	5	5	4	43	4,80
34	5	5	5	4	5	43	4,80
35	4	2	4	5	5	45	4,00
36	5	5	3	5	3	46	4,20
37	5	5	4	4	5	45	4,60
38	4	4	4	2	2	30	3,20
39	5	5	5	5	4	43	4,80
40	4	4	4	2	2	30	3,20
41	5	5	4	5	5	46	4,80
42	5	5	3	3	5	42	4,20
43	5	5	3	5	3	46	4,20
44	3	3	3	3	3	40	3,00
45	5	5	5	5	5	50	5,00
46	5	5	5	5	5	50	5,00
47	5	5	5	2	5	41	4,40
48	5	5	5	5	5	47	5,00
49	5	5	5	5	5	47	5,00
50	5	5	5	5	5	46	5,00

## Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	50	2,00	5,00	175,60	3,5120	,80727
Lingkungan Kerja	50	2,67	5,00	205,01	4,1002	,65691
Kinerja Karyawan	50	3,00	5,00	225,00	4,5000	,60643
Valid N (listwise)	50					

## Hasil Uji Validitas Dan Realibility Motivasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI 1	14,02	11,163	,485	,680
MOTIVASI 2	14,60	11,673	,491	,680
MOTIVASI 3	14,16	10,015	,587	,637
MOTIVASI 4	13,70	11,153	,544	,659
MOTIVASI 5	13,76	11,696	,348	,737

## Hasil uji validitas dan realibility Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LINGKUNGAN KERJA 1	20,60	11,388	,704	,897
LINGKUNGAN KERJA 2	20,44	10,823	,787	,885
LINGKUNGAN KERJA 3	20,46	10,784	,744	,892
LINGKUNGAN KERJA 4	20,60	11,388	,704	,897
LINGKUNGAN KERJA 5	20,44	10,823	,787	,885
LINGKUNGAN KERJA 6	20,46	10,784	,744	,892

### Hasil uji validitas dan realibility Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

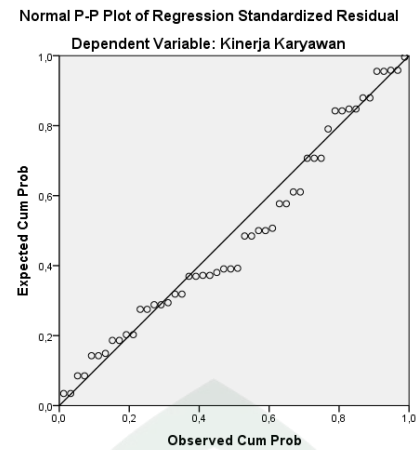
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA KARYAWAN 1	17,70	6,949	,767	,620
KINERJA KARYAWAN 2	17,82	6,722	,501	,656
KINERJA KARYAWAN 3	18,02	6,714	,481	,662
KINERJA KARYAWAN 4	18,40	5,633	,326	,774
KINERJA KARYAWAN 5	18,06	5,527	,574	,615

## Hasil Uji Asumsi Klasik

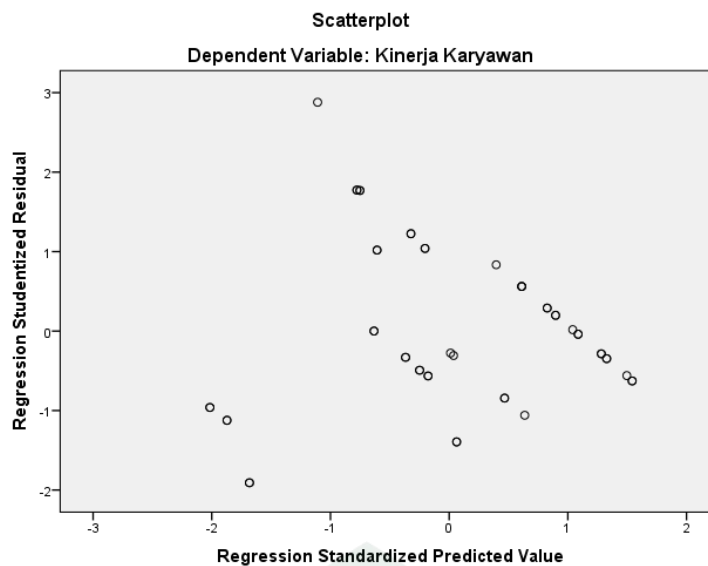
### Uji Normalitas



### Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,974	1,026
	Lingkungan		
	Kerja	,974	1,026

### Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Hipotesis

- Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	,396		4,031	,000
	Motivasi	,509	,069	,678	7,354	,000
	Lingkungan Kerja	,272	,085	,295	3,196	,002

- Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,006	2	5,503	36,873	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,014	47	,149		
	Total	18,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkup Kerja, Motivasi

- Uji R Square ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,611	,594	,38631

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 tahun	3	6,0	6,0	6,0
	23 tahun	6	12,0	12,0	18,0
	24 tahun	3	6,0	6,0	24,0
	25 tahun	3	6,0	6,0	30,0
	26 tahun	4	8,0	8,0	38,0
	28 tahun	8	16,0	16,0	54,0
	35 tahun	4	8,0	8,0	62,0
	37 tahun	3	6,0	6,0	68,0
	38 tahun	6	12,0	12,0	80,0
	40 tahun	4	8,0	8,0	88,0
	44 tahun	3	6,0	6,0	94,0
	45 tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	30	60,0	60,0	60,0
	wanita	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 tahun	11	22,0	22,0	22,0
	3 tahun	12	24,0	24,0	46,0
	4 tahun	4	8,0	8,0	54,0
	6 tahun	4	8,0	8,0	62,0
	7 tahun	4	8,0	8,0	70,0
	8 tahun	12	24,0	24,0	94,0
	9 tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**PENDIDIKAN TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	20,0	20,0	20,0
	S1	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Tanggapan Responden Pengaruh Motivasi (X1)****MOTIVASI 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	32,0	32,0	32,0
	3	2	4,0	4,0	36,0
	4	21	42,0	42,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**MOTIVASI 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	20	40,0	40,0	42,0
	3	14	28,0	28,0	70,0
	4	10	20,0	20,0	90,0
	5	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



**MOTIVASI 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	17	34,0	34,0	36,0
	3	6	12,0	12,0	48,0
	4	13	26,0	26,0	74,0
	5	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**MOTIVASI 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	22,0	22,0	22,0
	4	24	48,0	48,0	70,0
	5	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**MOTIVASI 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	30,0	30,0	30,0
	4	15	30,0	30,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Tanggapan Responden Audit Lingkungan Kerja (X2)****LINGKUNGAN KERJA 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	8	16,0	16,0	20,0
	4	28	56,0	56,0	76,0
	5	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### LINGKUNGAN KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	6	12,0	12,0	16,0
	4	24	48,0	48,0	64,0
	5	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### LINGKUNGAN KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	2	4,0	4,0	12,0
	4	27	54,0	54,0	66,0
	5	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

### LINGKUNGAN KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	8	16,0	16,0	20,0
	4	28	56,0	56,0	76,0
	5	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

#### LINGKUNGAN KERJA 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	6	12,0	12,0	16,0
	4	24	48,0	48,0	64,0
	5	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

#### LINGKUNGAN KERJA 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	2	4,0	4,0	12,0
	4	27	54,0	54,0	66,0
	5	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

#### Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

##### KINERJA KARYAWAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,0	4,0	4,0
	4	6	12,0	12,0	16,0
	5	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**KINERJA KARYAWAN 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	2	4,0	4,0	8,0
	4	6	12,0	12,0	20,0
	5	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**KINERJA KARYAWAN 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	10	20,0	20,0	36,0
	5	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**KINERJA KARYAWAN 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	22,0	22,0	22,0
	3	4	8,0	8,0	30,0
	4	4	8,0	8,0	38,0
	5	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**KINERJA KARYAWAN 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	6	12,0	12,0	20,0
	4	4	8,0	8,0	28,0
	5	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LAMADDUKKELLENG KABUPATEN WAJO

#### Informasi Umum

Nama (boleh tidak diisi) : .....

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur : ..... Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK/D1/D3/S1/S2/S3

Lama bekerja : .....

Status pegawai : Tetap/Honor

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara  
(i) membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi.
2. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data peneliti dalam rangka penyelesaian studi.
3. Berilah tanda (✓) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara (i) disalah satu nomor yang tersedia.
4. Jawaban terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## MOTIVASI KERJA

### Daftar Pernyataan

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Besarnya gaji yang di peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
3.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini					
4.	Atasan memberikan reward bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan.					
5.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan.					

## LINGKUNGAN KERJA

N O	PERNYATAAN	S S	S	R	T S	ST S
1.	Temperatur/Suhu di tempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
2.	Hubungan antar Unit kerja di Perusahaan ini berjalan dengan harmonis.					
3.	Pencapaian di tempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
5.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.					
6.	Terdapat pengharum ruangan di tempat kerja saya.					

### KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan.					
2.	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadinya kesalahan.					
3.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
4.	Tanpa disuruh oleh atasan, saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
5.	Bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa diperintah atasan.					







1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 3 4 2 2

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 3329/S.01P/P2T/03/2017  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
Bupati Wajo

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 2099/EB.I/PP.00.9/2017 tanggal 22 Maret 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **AGUS WIJAYA**  
Nomor Pokok : 10600112114  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LAMADDUKKELLENG KABUPATEN WAJO "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **29 Maret s/d 29 Mei 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 22 Maret 2017

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**

Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Pertinggal.

SIMAP PTSP 23-03-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://p2tbkpmmd.sulselprov.go.id> Email : [p2t\\_provsulsel@yahoo.com](mailto:p2t_provsulsel@yahoo.com)  
Makassar 90222







SRN CO 0000233

**PEMERINTAH KABUPATEN WAJO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Jend. Achmad Yani No. 33 Tlp/Fax (0485) 323549

www.bpptpmwajokab@gmail.com, Sengkang (90915), Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan

**IZIN PENELITIAN / SURVEY****Nomor : 0233/IP/DPMPTSP/2017**

Membaca : Surat Permohonan **AGUS WIJAYA** Tanggal **05-04-2017**  
Tentang Penerbitan Izin Penelitian / Survey

Mengingat : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian  
2. Peraturan Bupati Wajo Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pelimpahan Kewenangan Pelayanan Perizinan Kepada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Wajo

Memperhatikan : 1. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 2099/EB.I/PP.00.9/2017 Tanggal 22 Maret 2017 Perihal : Izin Penelitian

2. Rekomendasi Tim Teknis Nomor **00233/IP/TIM-TEKNIS/IV/2017**

Tanggal **05-04-2017** Tentang Penerbitan Izin Penelitian / Survey

Menetapkan : Memberikan IZIN PENELITIAN / SURVEY kepada :

Nama : **AGUS WIJAYA**

Tempat / Tgl Lahir : **LEWENG , 16 AGUSTUS 1993**

Alamat : **LEWENG**

Universitas /  
Iembaga : **UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LAMADDUKKELLENG KABUPATEN WAJO**

Lokasi Penelitian : **RSUD LAMADDUKKELLENG**

Lama Penelitian : **29 Maret 2017 s.d 29 Mei 2017**

Untuk hal ini tidak merasa keberatan atas pelaksanaan Penelitian / Survey dimaksud dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah pelaksanaan penelitian harus melaporkan diri kepada pemerintah setempat dan instansi yang bersangkutan
2. Penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan, semata-mata untuk kepentingan ilmiah
3. Mentaati Semua perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat



Ditetapkan di : **Sengkang**

Pada Tanggal : **05 April 2017**

**KEPALA DINAS,**

**SYAMSU ALAM, S.Sos**

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Wajo
2. Kepala Instansi Tempat Penelitian
3. Camat Setempat
4. Pertinggal

**Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA**

**NIP : 19570904 198501 1 001**

**Retribusi : Rp. 0**





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Agus Wijaya**, lahir di Wajo, tanggal 16 Agustus 1993 merupakan anak ke Sembilan dari Sepuluh bersaudara pasangan H.Tabi, dengan HJ. Indo Ake. Pendidikan formal yang pernah diikuti adalah sebagai berikut:

1. Memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada SD Negeri 115 Leweng Kec. Takkalalla, Kab. Wajo Prov. Sulawesi Selatan Tahun 2001 (kelas 1 cawu 1), pada tahun 2001-2006 (kelas 1 cawu 1 – kelas 6).
2. Memasuki jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada SMP Negeri 1 Takkalalla, Kab. Wajo Prov. Sulawesi Selatan pada tahun 2006-2009 (kelas 1-3)
3. Memasuki jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas pada SMA Negeri 1 Takkalalla, Kab. Wajo Prov. Sulawesi Selatan pada tahun 2009-2012.
4. Melanjutkan pendidikan jenjang strata satu (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar Jurusan Manajemen Ekonomi pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2017.

Pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Pernah menjadi anggota Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (PASKIBRAKA) Pada tahun 2009 dan meenjadi pengurus OSIS. Pada jenjang strata satu (S1) disamping aktifitas kuliah juga aktif pada beberapa organisasi ekstra dan intra yakni pada tahun 2014–2015 menjabat sebagai Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Wajo (HIPERMAWA) KOM. Takkalalla Periode 2014–2015,